



EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
DE PASCO SOCIEDAD ANONIMA

EMAPA PASCO S.A.

GERENCIA
GENERAL 2026

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 042-2026-GG/EMAPA PASCO S.A

Cerro de Pasco, 15 de Junio del 2026

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PASCO S.A. QUE SUSCRIBE;

Vistos:

Acuerdo de la sesión ordinaria de Directorio N° 020-2026, de fecha 30 de Mayo -2026; y

Considerando:

Que la EPS EMAPA PASCO S.A, es una Empresa Municipal de derecho privado, su constitución y duración es indefinida, se rigen por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280 - Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento y su reglamento; asimismo, por el Estatuto Social y en forma supletoria por la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades.

Que, el artículo 43 del TUO de la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, prevé sobre el Buen gobierno corporativo, precisando que:

43.1. La actuación de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal se rige por los principios básicos del Buen Gobierno Corporativo, en lo concerniente a las relaciones entre los distintos órganos que conforman la organización de la empresa y los demás grupos de interés.

43.2. Los derechos, responsabilidades y demás actuaciones de los órganos que conforman dicha organización están claramente delimitadas con la finalidad de establecer los objetivos, los medios para alcanzarlos y

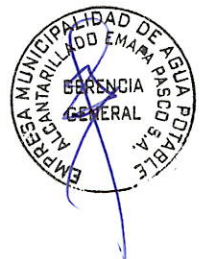
la forma de efectuar seguimiento a su desempeño.

El Código de Buen Gobierno Corporativo de EMAPA PASCO S.A., prevé en el estándar 29. Trato Responsable del Personal, estableciendo:

Estándar 29: Política de Trato Responsable del Personal

La empresa ha establecido en su normativa interna una Política de Recursos Humanos que reconoce los deberes y derechos que corresponden a los distintos tipos de personal que prestan labores para la empresa. Estas normas contemplan como mínimo:

- Mantener una política expresa de información al personal sobre los factores de desempeño relevantes de la empresa.
- Promover la contratación de profesionales utilizando procesos transparentes y en base al mérito, que sean independientes de ciclos políticos.
- Promover la formación de competencias a través de la capacitación de los colaboradores de la empresa, en atención a las funciones a desempeñar para fortalecer la prestación de los servicios de saneamiento.



- d. La exigibilidad de una compensación acorde con las funciones y responsabilidades asumidas y el desempeño económico y social de la empresa.
- e. El monitoreo de la satisfacción del personal.
- f. Monitoreo de los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

La Gerencia de Línea, liderada por el Gerente General, propicia el involucramiento activo del personal en el proceso de mejora de Gobierno Corporativo. En dicho involucramiento se proporcionan los medios para que el personal brinde retroalimentación en torno al proceso.

El **Estándar 29** del Código de Buen Gobierno Corporativo, declara que un eje fundamental en la relación laboral es el trabajador, por ello, la política de Recursos Humanos propone normas mínimas para que el personal pueda conocer los objetivos y metas de la empresa y el desarrollo de sus actividades se deben alinear a la misma; del misma manera como la empresa a través de inducciones y capacitaciones puede lograr un mejor desempeño de sus funciones en beneficio de la población con un mejor servicio desde el trato hasta la prestación del servicio de agua potable y saneamiento.

Asimismo, se promueve una contratación transparente privilegiando indicadores de mérito, con un monitoreo permanente sobre la satisfacción de laborar en una empresa que presta un servicio que genera el desarrollo a los usuarios y a la población con el aporte de una mejor calidad vida y desarrollo.

Que, mediante Carta N° 64-2026-ASESORA-KRRH/PRADM, adjunto el Informe N° 26-2026-ASESORA-KRRH/PRADM, la asesora de la empresa presentó el proyecto de la Política de Recursos Humanos, la misma que fue elevada por la Gerencia General al Directorio, siendo sustentada en la Sesión de Directorio N°020-2026 de fecha 30 de Mayo del 2026, disponiendo se emita el acto resolutivo a través de la Gerencia General, en consecuencia;

SE RESUELVE:



Artículo 1.- FORMALIZAR el acuerdo del Directorio emitido en Sesión Número 020-2026, de fecha 30 de Mayo de 2026.

Artículo 2.- APROBAR la **POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPA PASCO S.A.**, el cual tiene el siguiente contenido: 1) **Finalidad**, 2) **La Política**, 3) **Marco Normativo**, 4) **Principios**, 5) **Normas corporativas de la Política de Recursos Humanos**: 5.1. Mantener información sobre factores de desempeño relevantes de la empresa. 5.2. Contratación de profesionales a través de un procedimiento transparente y en base a méritos, independientes de ciclos políticos. 5.3. Promoción en la formación de competencias a través de capacitaciones en base a las funciones que se desempeñan para el fortalecimiento de la prestación del servicio de agua potable y saneamiento. 5.4. Compensación acorde con las funciones y responsabilidades asumidas y el desempeño económico y social. 5.5.) Monitoreo de la satisfacción personal. 5.6) Monitoreo de los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo. 5.7) Involucramiento en el proceso de mejora del Gobierno Corporativo; 6) **Publicación de la Política**, 7) **Supervisión**, 8) **Evaluación y Responsables**, 9) **Informe de Evaluación**, 10) **Aplicación**, y 11) **Aprobación y modificación**.





EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
DE PASCO SOCIEDAD ANONIMA

EMAPA PASCO S.A.

GERENCIA
GENERAL 2026



Artículo 3.- ENCARGAR a través de la Oficina de Secretaría General comunicar la presente resolución al Directorio, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Administración y Finanzas, y a la Oficina de Informática y Computación de la EPS para su publicación en la página web.

Regístrese, comuníquese y publíquese.


Ing. JHAN CARLOS JIMENEZ INZA
GERENTE GENERAL
Empresa Municipal de Agua Potable
Alcantarillado de Pasco



	GERENCIA GENERAL	RGG N°
	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	FECHA:

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPA PASCO S.A.

1. Finalidad

La presente política tiene por finalidad reconocer los deberes y derechos que corresponden a todo el personal que prestan labores en la empresa.

2. La Política

La Política de Recursos Humanos es un conjunto de normas corporativas que garantiza un ambiente laboral respetuoso, equitativo y libre de discriminación.

3. Marco Normativo

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento y su Reglamento.
- Estatuto Social de EMAPA PASCO S.A.
- Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPA PASCO S.A.
- Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA, que aprueba la Metodología de Evaluación y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal y sus modificaciones.
- Ley N°26887- Ley General de Sociedades.

4. Principios

- **Respeto y dignidad.-** Fomentar una cultura donde todo el personal se trate con cortesía, independientemente de su jerarquía.
- **Igualdad de oportunidades.-** Promover un ambiente libre de acoso, intimidación y discriminación por motivos de género, raza, religión u orientación sexual.

5. Normas corporativas de la Política de Recursos Humanos

5.1. Mantener información sobre factores de desempeño relevantes de la empresa.

Relacionado a la rendición de cuentas. El personal debe conocer cómo se desarrolla la empresa en cuanto a metas de gestión, programadas de inversión, estados financieros y otros relacionados al desempeño, con la finalidad de alinear sus esfuerzos con los objetivos reales.

- **Índice de Comunicación:** Porcentaje de trabajadores que declaran conocer los objetivos y resultados financieros de la empresa (medido vía encuesta interna).
- **Frecuencia de Reportes:** Número de boletines o reuniones informativas realizadas al año frente al calendario programado.
- **Matriz de cumplimiento con rangos semaforizados:**

Indicador	Fórmula de cálculo	Óptimo	En riesgo	Crítico
Conocimiento de metas	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores que conocen metas} / \text{Total encuestados}) \times 100$	> 80	60% - 80%	< 60%

	GERENCIA GENERAL	RGG N°
	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	FECHA:

5.2. Contratación de profesionales a través de un procedimiento transparente y en base a méritos, independientes de ciclos políticos.

Clave de la profesionalización. Evitar el "favoritismo" o el ingreso de personal por cambios de gobierno, promover concursos públicos o procesos de selección validados por competencias.

- **Índice de Idoneidad:** Porcentaje de nuevas contrataciones que cumplen al 100% con el perfil del puesto definido previamente.
- **Transparencia del Proceso:** Porcentaje de vacantes cubiertas mediante convocatoria abierta o pública.
- **Matriz de cumplimiento con rangos semaforizados:**

Indicador	Fórmula de cálculo	Óptimo	En riesgo	Crítico
Contratación por méritos	(Concursos con terna técnica / Total de contrataciones) x 100	83%	50% - 82%	< 50%

5.3. Promoción en la formación de competencias a través de capacitaciones en base a las funciones que se desempeñan para el fortalecimiento de la prestación del servicio de agua potable y saneamiento.

No es solo dar cursos, sino fortalecer las habilidades específicas que el trabajador necesita para que el servicio final (usuario) sea de mejor calidad relacionado al objeto social de la empresa.

- **Tasa de Cobertura de Capacitación:** Porcentaje de trabajadores que recibieron al menos una capacitación técnica vinculada a su función en el último año.
- **Efectividad del Entrenamiento:** Incremento en el puntaje de evaluación de desempeño en las áreas específicas donde el personal fue capacitado.
- **Matriz de cumplimiento con rangos semaforizados:**

Indicador	Fórmula de cálculo	Óptimo	En riesgo	Crítico
Cumplimiento de capacitación	(N° de capacitación ejecutadas / Capacitaciones programadas) x 100	> 83	50% - 82%	< 50%

5.4. Compensación acorde con las funciones y responsabilidades asumidas y el desempeño económico y social.

La estructura salarial debe ser competitiva y coherente. Si alguien tiene más responsabilidad o la empresa tiene éxito económico, el esquema de incentivos debe reflejarlo.

- **Índice de Competitividad Salarial:** Comparación del salario promedio de la empresa frente a la media del sector para cargos similares (Benchmarking).
- **Cumplimiento del Plan de Incentivos:** Porcentaje de las promociones por desempeño efectivamente entregado según el cumplimiento de metas operativas.

(*) EPS EMAPA PASCO S.A., es una empresa pública, se sujeta a normas del Gobierno Central. Actualmente se viene trabajando la Política de Escala Remunerativa por parte del MVCS (mayo 2026)

	GERENCIA GENERAL	RGG N°
	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	FECHA:

5.5. Monitoreo de la satisfacción personal.

Se realiza mediante encuestas de clima laboral. Sirve para detectar problemas de motivación, liderazgo o cultura antes de que generen rotación de personal.

- **Índice de Clima Laboral:** Puntaje obtenido en la encuesta anual de satisfacción.
- **Tasa de Rotación Voluntaria:** Porcentaje de empleados que renuncian por iniciativa propia.
- **Matriz de cumplimiento con rangos semaforizados:**

Indicador	Fórmula de cálculo	Óptimo	En riesgo	Crítico
Satisfacción Laboral	Puntaje promedio en encuesta de clima (escala 1-5)	> 4.0	3.0 – 4.0	< 3.0

5.6. Monitoreo de los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Es el cumplimiento legal básico para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, asegurando que el entorno físico y mental sea seguro.

- **Índice de Frecuencia de Accidentes:** Número de accidentes laborales por cada 6 meses trabajados.
- **Nivel de Cumplimiento del Plan de SST:** Porcentaje de actividades de prevención (simulacros, exámenes médicos, inspecciones) ejecutadas frente a las programadas.
- **Matriz de cumplimiento con rangos semaforizados:**

Indicador	Fórmula de cálculo	Óptimo	En riesgo	Crítico
Ejecución SST	(Actividades preventivas realizadas/ Plan anual SST) x 100	90%	60% - 89%	< 60%

5.7. Involucramiento en el proceso de mejora del Gobierno Corporativo.

La empresa reconoce al personal como un actor fundamental en el fortalecimiento del **Gobierno Corporativo**, asegurando que la empresa sea administrada de manera transparente, ordenada y justa para todos.

El Gerente General es garante y lidera el involucramiento del personal en el proceso de mejora del Gobierno Corporativo de la empresa.

La empresa se compromete:

- **Capacitación:** Implementar programas de inducción y capacitación oportuna para asegurar que cada trabajador comprenda cómo sus labores diarias impactan en la transparencia, control y la ética de la empresa.
- **Canales:** Mantener a disposición del personal herramientas accesibles (físicas o digitales) para proponer mejoras en los procedimientos diarios de sus áreas (*).
- **Garantía de alertas oportunas y reservadas:** Proveer un canal de comunicación de fácil acceso, donde cualquier trabajador pueda reportar malas prácticas, bajo el compromiso absoluto de confidencialidad y **cero represalias** (**).
- **Participación en la generación de normas internas:** Involucrar al personal en las revisiones de los reglamentos internos asegurando que las normas recojan la realidad del quehacer laboral (**).

	GERENCIA GENERAL	RGG N°
	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	FECHA:

• **Matriz de cumplimiento con rangos semaforizados:**

Indicador	Fórmula de cálculo	Óptimo	En riesgo	Crítico
Capacitación	(N° de personal capacitados / Total del personal en planilla) x 100	> 75%	60% - 74%	< 60%

(**/**) EPS EMAPA PASCO S.A., realizará la medición a través de una encuesta dirigido al personal de la empresa, mínimamente dos veces al año.

6. Publicación de la Política

La política se divulgará a través de medios escritos y virtuales que cuenta EMAPA PASCO S.A.

7. Supervisión

El Directorio supervisa en forma periódica y al menos una vez al año, para verificar su ejecución y cumplimiento de la Política.

8. Evaluación y Responsables

Las evaluaciones se realizarán mínimamente 2 veces al año.

Gerencias responsables de Evaluación	Normas corporativas	Periodicidad de la evaluación
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Mantener información sobre factores de desempeño relevantes de la empresa.	Se debe realizar mínimamente 2 veces al año.
Recursos Humanos	Contratación de profesionales a través de un procedimiento transparente y en base a méritos, independientes de ciclos políticos.	
	Promoción en la formación de competencias a través de capacitaciones en base a las funciones que se desempeñan para el fortalecimiento de la prestación del servicio	
	Monitoreo de la satisfacción personal	
Seguridad y Salud/Recursos Humanos	Monitoreo de los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.	

9. Informe de evaluación

Las gerencias o jefaturas realizan un informe a la Gerencia General, quien eleva al Directorio para su conocimiento y cumplimiento de la Política.

10. Aplicación

La presente política es de aplicación para todos los colaboradores de la empresa.

11. Aprobación y modificación.

La aprobación y modificación recae en el Directorio. La modificación también puede realizarse a solicitud de la Gerencia General ante el Directorio con las formalidades de ley.